

**CONDICIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE LA CÁRCEL LAS
MERCEDES DE MONTERÍA, 2016.**

**AURA VANESSA PÉREZ PEÑA
MARÍA MARGARITA MONTES COGOLLO**

**UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE ENFERMERÍA
VII SEMESTRE
MONTERÍA
2016**

**CONDICIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE LA CÁRCEL LAS
MERCEDES DE MONTERÍA, 2016.**

**AURA VANESSA PÉREZ PEÑA
MARÍA MARGARITA MONTES COGOLLO**

**Asesor de contenido
MONICA HANNA LA VALLE
Mag. en Administración M.B.A.**

**Asesor metodológico
ÁLVARO ANTONIO SÁNCHEZ CARABALLO
PhD. en Salud Pública**

**UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD**

PROGRAMA DE ENFERMERÍA

VII SEMESTRE

MONTERÍA

2016

DEDICATORIA

En primer lugar a Dios y el Espíritu Santo por darme la sabiduría necesaria en momentos de angustia: “Yo te instruiré, yo te mostraré el camino que debes seguir; yo te daré consejos y velaré por tí”. Salmo 32:8

A mis padres Manuel y Silvia, por ser el pilar fundamental en todo lo que soy, en toda mi educación, tanto académica como de la vida, por su incondicional apoyo perfectamente mantenido a través del tiempo.

A mi hija Ana Sofía, quien fue la motivación más grande para llegar a esta meta, que con su sonrisa, un beso y un abrazo me daba las fuerzas necesarias para seguir adelante.

A mi familia y amigos que me acompañaron en la culminación de esta etapa de mi vida, en la cual pude entender y valorar cada una de las bendiciones que me rodean.

María Margarita Montes Cogollo

Dedico este trabajo a Dios, actor principal en este logro, a mis padres Julia Y Juan que han dado todo por mí con amor y dedicación infinita, a mis hermanas Adriana y Alejandra, quienes han sido incondicionales e indispensables en mi vida.

Con todo cariño agradezco a Adriana Vallejo Isaza, por su apoyo incondicional siempre y consejos; Al igual y en memoria de Lucía Pacheco y Miguel Tiburcio Pérez Hoyos, no estuvieron en persona pero sí en mi alma dándome fuerzas cada momento para continuar.

Finalmente gracias a mis amigos queridos, quienes me han acompañado en todo momento y ayudado a salir adelante siempre.

Aura Vanessa Pérez Peña

AGRADECIMIENTOS

Al alma mater Universidad de Córdoba.

A nuestra docente y guía en este proceso Moníca Hanna La Valle, quien fue parte fundamental para la culminación de este proyecto.

Agradecemos a la Cárcel las Mercedes de Montería e INPEC, por permitirnos realizar nuestra investigación en sus instalaciones.

RESUMEN

Introducción. Las condiciones laborales en el ámbito carcelario están enmarcadas por una elevada variación de factores, los cuales son barreras para el adecuado desempeño laboral del personal carcelario

Objetivo. Determinar los factores de riesgo asociados a las condiciones laborales de los trabajadores de la cárcel las Mercedes de la ciudad de Montería.

Método. Estudio descriptivo, prospectivo con enfoque cuantitativo. A 40 trabajadores de la cárcel las Mercedes. Se aplicó una encuesta y guía de observación. .

Resultados. La población trabajadora de sexo masculino corresponde a un 67.5% siendo predominante. El 45% de la población tiene >10 años laborando en el penal. El 60% de la muestra presenta situaciones que afecte su trabajo. El 57.5% no está satisfecho con sus condiciones de trabajo. El 65% presenta afectaciones de salud relacionadas con su trabajo y el 20% ha pensado en algún momento a renunciar a su empleo.

Conclusiones. El ambiente y condiciones de salubridad en la que los empleados, tanto del área administrativa como los guardias, llevan a cabo sus actividades son inadecuadas; a pesar de esto, no renuncian a su empleo por los beneficios del cargo. La población se encuentra expuesta a factores de riesgo en su entorno laboral, tales como ergonómicos, físicos, químicos, psicolabóreales. Afectaciones de salud como estrés, alteraciones del sueño, diabetes e hipertensión son algunas patologías que desarrollaron relacionadas con su trabajo.

Palabras claves. Condiciones, laboral, reclusos, guardias, cárcel, trabajadores, factores de riesgo.

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	10
1. OBJETIVOS.....	12
1.1 GENERAL	12
1.2 ESPECÍFICOS.....	12
2 MARCO DE REFERENCIA	13
2.1 ANTECEDENTES.....	13
2.2 MARCO TEÓRICO	16
2.2.1 Ambiente carcelario y problemáticas psicosociales en empleados de cárceles en Colombia.....	16
2.2.2 Factores de riesgo laboral	19
2.2.3 Estrés laboral en trabajadores de los centros penitenciarios	22
2.2.4 Síndrome de Burnout.....	24
2.3 MARCO LEGAL	26
2.4 MARCO CONCEPTUAL.....	28
3 DISEÑO METODOLÓGICO	31
3.1 TIPO DE ESTUDIO.....	31
3.2 POBLACIÓN.....	31
3.3 CRITERIOS DE INCLUSIÓN EXCLUSIÓN.....	31
3.5 INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	33
3.6 PROCESAMIENTO O ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	33
3.7 ASPECTOS ETICOS Y LEGALES	34
4 ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	35
CONCLUSIÓN	52
RECOMENDACIONES	54
Para el Centro Penitenciario	54
Para la Universidad	55
BIBLIOGRAFÍA.....	56
ANEXOS	61

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Edad y género del personal que labora en la cárcel las mercedes de montería.	35
Tabla 2. Nivel de escolaridad de las personas que laboran en la cárcel las mercedes.	36
Tabla 3. Cargos de la población encuestada.	36
Tabla 4 Tiempo laborado en la cárcel las Mercedes de Montería.	38
Tabla 5. Relaciones laborales en los trabajadores de la cárcel las Mercedes de Montería.	39
Tabla 6. Víctimas de agresión.	41
Tabla 7. Satisfacción con las condiciones de trabajo.	42
Tabla 8. Desempeño laboral.....	44
Tabla 9. Afección de salud relacionada con su actividad laboral.	45
Tabla 10. Ha pensado en la idea de renunciar a su empleo.	48
Tabla 11. Horas laboradas durante el turno.	49
Tabla 12. Cuantos días a la semana laboran.	51

LISTA DE GRAFICAS

Grafica 1. Edad y género del personal que labora en la cárcel las mercedes de montería.....	35
Grafica 2. Nivel de escolaridad de las personas que laboran en la cárcel las mercedes.	37
Grafica 3. Tiempo laborado en la cárcel las Mercedes de Montería.	38
Grafica 4. Relaciones laborales en los trabajadores de la cárcel las Mercedes de Montería..	40
Grafica 5. Víctimas de agresión.....	41
Grafica 6. Satisfacción con condiciones de trabajo.....	43
Grafica 7. Desempeño laboral.	44
Grafica 8. Afección de salud relacionada con su actividad laboral.	46
Grafica 9. Ha pensado en la idea de renunciar a su empleo.	48
Grafica 10. Horas laboradas durante el turno.....	50
Grafica 11. Cuantos días a la semana laboran.	51

LISTA DE ANEXOS

Anexo A. Encuesta	61
Anexo B. Guía de observación	65
Anexo C. Permiso para ingreso al penal a realización del trabajo de investigación.	68

INTRODUCCIÓN

Las condiciones laborales en el ámbito carcelario están enmarcadas por una elevada variación de factores, los cuales son barreras para el adecuado desempeño laboral del personal carcelario, influyendo probablemente de manera negativa, en todos los aspectos de la vida de estas personas; este hecho podría observarse con mayor frecuencia en el personal de guardias, puesto que la cárcel es un recinto cerrado, “con riesgo incrementado de transmisión de enfermedades, que acoge en su interior a una población con características de vulnerabilidad, que pueden incrementar aún más la probabilidad de desarrollar eventos de interés en salud y su posterior propagación a la población cohabitante”¹, siendo estos los guardias quienes están en contacto permanente con los reclusos.

La situación laboral en las cárceles representa una importante peligrosidad, según expresa Tapias², los centros penitenciarios son instituciones aisladas del entorno social lo cual genera alteraciones de la psiquis de quienes laboran en estos, según estas condiciones existe un ambiente laboral agotador y exigente, viéndose expuestos constantemente a diferentes conflictos; la relación con los reclusos, equipo de trabajo, sus superiores y la relación con la familia.

Al encontrarse los reclusos privados de la libertad, el guardián cumple un papel primordial en el cuidado de estos, quien se encarga de responder sea de mejor o peor modo a las demandas, reclamos y necesidades del interno; a expensas de

¹ MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCION SOCIAL, INSTITUTO NACIONAL DE SALUD, INPEC. Lineamientos generales para la vigilancia y control de eventos en salud publica en establecimientos penitenciarios y carcelarios. [online], Bogotá D. C. 2012 [citado 9 Marzo 2016]. <https://www.minsalud.gov.co/Documentos%20y%20Publicaciones/Lineamientos%20vigilancia%20y%20control%20de%20eventos%20de%20inter%C3%A9s%20en%20salud%20p%C3%ABlica%20en%20centros%20carcelarios%202012.pdf>

² TAPIAS, Angela, SALAS, Irene y SOLÓRZANO, Carlos. Descripción de las estadísticas de problemáticas psicosociales en guardianes penitenciarios de Colombia. En: Revista Suma psicologica [online], Marzo, 2007 [citado 9 Marzo 216] vol. 14, no. 1, p. 7-22. ISSN 0121-4381. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2530316.pdf>

encontrarse con situaciones despectivas y completamente hostiles por parte del recluso al que hace en ese entonces el papel de cuidador. A diario tiene que lidiar con los cambios de ánimo de los reclusos, incluso con los propios que se relacionan con la poca calidad de los servicios que presentan al estar en condiciones de hacinamiento y deficiente higiene.

En ese mismo sentido se considera que en respuesta a este entorno, en el que conviven permanentemente y de manera directa los agentes penitenciarios con las personas privadas de su libertad, refiere Kalinsky³, que se ve comprometida la salud física y emocional, empiezan las dificultades para cumplir su trabajo o incluso la necesidad de ayuda médica, llegando al punto donde se reniega del trabajo, lo cual da como resultado consecuencias que no son del todo conocidas.

En el departamento de Córdoba, no se ha encontrado información relacionada con las condiciones laborales en el recinto carcelario. La realización de esta investigación es muy importante ya que beneficia a la colectividad que trabaja para el régimen penitenciario, influyendo directamente en la seguridad de los reclusos; de igual manera abre paso a que esta población se integre de forma activa al ámbito de la salud pública, debido a que esta pretende mejorar la salud de las personas y su exposición a factores nocivos; por tal motivo se busca la identificación y aplicación de medidas preventivas y correctivas, de factores de riesgo que originan dicho problema.

Basándose en lo expuesto hasta el momento se formula el siguiente interrogante investigativo: ¿Cuáles son las condiciones laborales de los trabajadores de la Cárcel las Mercedes de Montería?

³ KALINSKY, Beatriz. El ambito laboral del agente penitenciario. En: Runa. Buenos Aires, Argentina [online], 2008 [citado 9 Marzo 2016]. Vol. 28. p. 47 ISSN: 0325-1217. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=180813905003>

1. OBJETIVOS

1.1 GENERAL

Determinar los factores de riesgo asociados a las condiciones laborales de los trabajadores de la cárcel las Mercedes de la ciudad de Montería, con el propósito de proponer medidas correctivas y preventivas, que contribuyan a disminuir el impacto negativo en el entorno laboral.

1.2 ESPECÍFICOS

Identificar los factores sociodemográficos que se encuentran en el entorno social de los trabajadores de la Cárcel las Mercedes.

Describir el ambiente y condiciones de salubridad en el que desempeñan sus labores, los empleados de la cárcel Las Mercedes de la Ciudad de Montería.

Establecer los principales factores de riesgo a los que están expuestos los trabajadores de la cárcel Las Mercedes de la Ciudad de Montería.

2 MARCO DE REFERENCIA

2.1 ANTECEDENTES

Esta investigación aborda los elementos asociados a las condiciones laborales de los trabajadores de la cárcel, para esto se tiene en cuenta que existen muchas causas por las que un empleado puede abandonar su cargo por factores comunes relacionados con problemas psicosociales, estrés y otros que comúnmente se presentan en los empleados de las cárceles. Estos factores han sido objeto de trabajos de investigación al respecto, algunos de los cuales se resumen a continuación

En el ámbito internacional se encontró trabajos científicos similares a los desarrollados en nuestro país, como es el caso del estudio de Bringas, Pérez y Rodríguez⁴, titulado: Burnout y Salud como predictores del Clima Emocional Penitenciario. Estudio en una muestra de funcionarios de prisión, conformada por 222 profesionales, de ambos sexos. El objetivo planteado fue establecer el valor del clima emocional en función de los niveles de Burnout y salud en una muestra de trabajadores de prisión, teniendo como variable mediadora el nivel laboral dentro de la institución.

la amplitud de rango en la edad va entre 18 y 60 años y los niveles laborales son: funcionarios de interior y vigilancia (163), el personal del equipo de tratamiento técnico y personal laboral (42) y personal de oficinas o administrativo (17). Los resultados refieren que el nivel de cansancio emocional influye en la percepción, tanto positiva como negativa del ambiente penitenciario, tanto en los funcionarios de interior como en el personal técnico y laboral⁵.

⁴ BRINGAS, Carolina. PÉREZ, Beatriz y RODRÍGUEZ, Francisco. Burnout y Salud como predictores del Clima Emocional Penitenciario. Estudio en una muestra de funcionarios de prisión. En: Revista de Psicología - Universidad Viña del Mar [online], 2014 [citado 26 Abril 2016]. vol. 3, no. 6, p. 8-23. <http://sitios.uvm.cl/revistapsicologia/revista/06.05.Burnout.pdf>.

⁵ *Ibíd.*, p. 8.

Uno de los trabajos sobre el tema, desarrollado en nuestro país, es el de Rodríguez⁶, titulado: Síndrome de Burnout en guardianes penitenciarios; como objetivo “ofrece una caracterización de los guardianes penitenciarios y pretende dar a conocer el comportamiento de los constructos del Burnout según el perfil sociodemográfico y laboral”⁷.

Los resultados se pueden evidenciar en el siguiente párrafo:

El promedio de edad era 35,8 años, el 76% tiene experiencia laboral mayor de 10 años y el 24% tiene alguna actividad académica adicional a su trabajo. Solo el 3,7% tuvo el síndrome como tal. En agotamiento emocional, el 25,2% está catalogado como en riesgo alto; en despersonalización, el 30% y en logro personal, el 16%. El grupo con más de 20 años de experiencia es el que tenía puntuación crítica. De los que tenían puntuación de riesgo de despersonalización, el 67% tenía más de 240 horas laboradas. Según esto se concluyó que de los tres constructos, el más comprometido es despersonalización y no se observó un notorio agotamiento emocional⁸.

Otro estudio realizado en Colombia por Osorio y Urrego⁹, en el año 2013, se titula: Factores sociales de riesgo presentes en el personal de guardia del INPEC, que laboran en el establecimiento penitenciario de alta y mediana seguridad de Itagüí; tuvo como objetivo “Identificar los factores de riesgo social que vivencian los funcionarios del instituto nacional penitenciario y carcelario de la cárcel máxima de seguridad de Itagüí, que inciden en las relaciones sociales, familiares, emocionales y en su desempeño laboral”¹⁰.

⁶ RODRIGUEZ, Reynaldo. Síndrome de Burnout en guardianes penitenciarios, Bucaramanga, Colombia, 2013. En: Revista Colombiana de psiquiatría [online], Julio, 2014 [citado 22 Abril 2016]. Vol., 43, N°. 3, p.146–153. ISSN 0034-7450. www.scielo.org.co/scielo.php.

⁷ *Ibíd.*, p. 146.

⁸ *Ibíd.*, p. 146.

⁹ OSORIO, Diana y URREGO, Johana. Factores sociales de riesgo presentes en el personal de guardia del INPEC, que laboran en el establecimiento penitenciario de alta y mediana seguridad de Itagüí. Trabajo de grado trabajo social [online]. Bello. Corporación Universitaria Minuto De Dios. 2013 [citado 22 Abril 2016]. 150 p. www.repository.uniminuto.edu:8080

Los resultados relevancia en la investigación se exponen a continuación:

Se puede evidenciar que en el sistema de trabajo y organización institucional existe una extensa jornada laboral que va desde 8 horas, hasta las 24 horas y más, sobre todo cuando se presentan desordenes internos con la población detenida, situación que no es compensada con posteriores horas de descanso ni con factor salarial. Aunado a ello es necesario hacer referencia a una de las situaciones más difíciles para el funcionario que labora en las cárceles colombianas y es el sometimiento a individuos de alto perfil delictivo, como además la desproporcionalidad de número de guardias al número de internos, es decir el grado de hacinamiento de las cárceles¹¹.

¹⁰ Ibíd., p. 12.

¹¹ Ibíd., p. 113.

2.2 MARCO TEÓRICO

2.2.1 Ambiente carcelario y problemáticas psicosociales en empleados de cárceles en Colombia

Los centros penitenciarios o de detención preventiva, acogen exclusivamente individuos para su retención y vigilancia, el cual se denomina “sindicado”. Este debió presentar a nivel social una conducta punible, lo cual se refiere a una conducta típica, antijurídica y culpable donde se constate la inexistencia de causales de ausencia de responsabilidad. La conducta punible tiene las modalidades de dolosa, culposa y preterintencional.

Según el INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO¹² (INPEC), los centros penitenciarios en su infraestructura tienen varias subdivisiones que incluyen un pabellón que es el área interna del centro de reclusión destinada para alojamiento de internos e internas, un pasillo constituido como el área de desplazamiento dentro de un pabellón y un patio que es área para desarrollar actividades recreativas y de descanso de los reclusos.

En la actualidad Colombia cuenta con 137 establecimientos de reclusión del orden nacional, en ellos existe una población de 118.000 reclusos, a pesar de que la capacidad instalada es inferior a 78.000 cupos, notándose una diferencia de 40.000 cupos. Esto trae como consecuencia una elevada tasa de hacinamiento en centros de reclusión; lo anterior no permite una infraestructura que cumpla con fines de resocialización de la pena¹³.

¹² INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO (INPEC). Informe estadístico oficina asesora de planeación. Bogotá, Colombia 2015.

¹³ DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN (DNP). Consejo nacional de política económica y social documento CONPES 3828. Política penitenciaria y carcelaria en Colombia. Bogotá, Colombia. 2015.

La cárcel las Mercedes de Montería no es ajena a los problemas de hacinamiento y salubridad, desde el año 2013 se registran en el centro penitenciario más de dos mil personas entre condenados y procesados¹⁴, siendo que este centro de reclusión de mediana seguridad tiene capacidad para 877 presos (844 hombres y 33 mujeres).

Al respecto, en Colombia existen múltiples artículos periodísticos donde se refleja la crisis del sistema penitenciario carcelario de nuestro país, según periodistas reconocidos y críticos de la situación; esta crisis nacional quizá se deba al “nivel de insostenibilidad del sistema carcelario, a problemas en el diseño de la política criminal, déficit financiero e inoperatividad de actividades de resocialización”¹⁵

Los trabajadores de las cárceles que más se ven expuestos a factores de riesgo laboral son los guardianes, ya que los las cárceles “están caracterizados por un ambiente hostil de marcada rigidez, que facilita la formación de conductas violentas y resistentes, no ya solo entre los propios penados, sino también en su relación con el profesional encargado de su tutela”¹⁶, por lo cual se puede deducir que, un empleado administrativo de una cárcel, que no tiene contacto con los reclusos, no maneja los mismos niveles de estrés que los guardianes debido a la dinámica de cada cargo.

A esto se le añaden algunos problemas que presentan la mayoría de las cárceles colombianas que aumentan los niveles de exposición de los trabajadores a factores de riesgo, tales como el hacinamiento que “en algunos establecimientos más grandes, como la Modelo y la Picota en Bogotá, Bellavista en Medellín, y

¹⁴ AVENDAÑO, Gudilfredo. Cárcel Las Mercedes de Montería no resiste un preso más. En: El Tiempo [online]. Montería. 6, noviembre, 2013 [citado 27 Abril 2016]. <http://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-13163804>

¹⁵ GRUPO DE DERECHO DE INTERES PÚBLICO. Relatoría de informe de prisiones. Universidad de los Andes. Bogotá, Colombia 2015.

¹⁶ BRINGAS, Carolina. PÉREZ, Beatriz y RODRÍGUEZ, Francisco, Op. Cit. p. 9.

Vistahermosa en Cali, supera el 100%”¹⁷, además de pobres condiciones de salubridad e higiene, entre otros factores que se podría pensar que solo afectan a los reclusos, pero bajo un análisis de las tareas que cumplen los guardianes en la dinámica diaria de su actividad, es claro que las malas condiciones carcelarias podrían afectar a ambas partes.

En Colombia el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC es la institución que principalmente cumple con la función de control y vigilancia de la ejecución de las penas de las personas condenadas y las personas sindicadas de algún delito, que no cuentan con el beneficio de casa por cárcel durante el proceso penal. Adicionalmente el INPEC se encarga de la formación del personal que labora para la institución, especialmente en el área de vigilancia y guardia de los establecimientos penitenciarios y carcelarios¹⁸.

El INPEC es conocedor de los problemas en el sistema carcelario Colombiano que afectan a sus trabajadores especialmente a los guardianes, una de las medidas para tratar de mejorar el clima emocional en las cárceles es “incentivando a la población reclusa para desarrollar actividades de trabajo, estudio y enseñanza, eventos culturales, de recreación y deporte, entre otras, lo cual contribuye a mejorar la salud física y mental de los internos”¹⁹, esto influye positivamente en la interacción con los trabajadores de las prisiones, sin embargo la alta población de reos en las cárceles colombianas no permite que estrategias como esta sean efectivas.

¹⁷ ITURRALDE, Manuel. Las prisiones colombianas: un problema de todos. En: Revista Semana. Septiembre [online], 2011 [citado Abril 26 2016], edición 29. www.semana.com/opinion/articulo/las-prisiones-colombianas-problema-todos.

¹⁸ TAPIAS, Angela, SALAS, Irene y SOLÓRZANO, Carlos, Op. cit. p. 8.

¹⁹ INPEC. Informe estadístico mayo 2014. Bogotá, D.C., Oficina Asesora de Planeación Grupo Estadística. [online], junio, 2014 [citado 28 Abril 2016]. www.inpec.gov.co/portal/Inpec/Institucion/Estadisticas/Informes.Boletines.mayo.2014.pdf

Además de lo anterior en el último mes, “en la cárcel se está registrando una verdadera emergencia sanitaria”²⁰, porque las aguas servidas rebosan al interior de la cárcel y los internos no soportan los fuertes olores y tienen que caminar prácticamente sobre los excrementos, situación que también expone a familiares durante la visita al penal; además últimamente se ha incrementado el número de internos enfermos y se están presentando brotes en la piel, que podrían tener relación con las precarias condiciones de higiene en las que vive la comunidad carcelaria.

Como se puede ver, este tipo de situaciones alteran el clima emocional en la población carcelaria, forzando un ambiente hostil que además de perturbar la salud de internos y guardianes, exponen a estos últimos a situaciones de estrés mayores a las que normalmente se presentan.

2.2.2 Factores de riesgo laboral

Los factores de riesgo laboral según Alvarracin, Piña y Siguencia ²¹, son condiciones que existen en el trabajo, que de no ser eliminados tendrán como consecuencia accidentes laborales y enfermedades profesionales. Los factores de riesgo deben ser minimizados o eliminados con prevención y protección.

Los factores de riesgos se clasifican en:

²⁰ SERRANO, Nidia. Huelga de hambre en cárcel Las Mercedes de Montería. En: Diario El Universal [online]. Montería. 17, marzo, 2016 [citado 27 Abril 2016]. www.eluniversal.com.co/regional/cordoba/huelga-de-hambre-en-carcel-las-mercedes-de-monteria-221711

²¹ ALVARRACIN, Wilson. PIÑA, Zaida Y SIGUENCIA, Flor. Exposición a procesos peligrosos laborales del personal de servicios generales del área de hospitalización del hospital Vicente Corral Moscoso, Cuenca 2012. Tesis [online]. Cuenca. Universidad de Cuenca. Facultad ciencias de la salud. Departamento de Enfermería, 2013 [citado 28 Abril 2016]. 133 p. <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/3305>.

2.2.2.1 Riesgos físicos

Agrupar “el ruido, altas o bajas temperaturas, h humedad, vibraciones, altas o bajas presiones, iluminación, radiación ionizante, radiación no ionizante”²².

2.2.2.2 Riesgos químicos

Son todas aquellas “sustancias líquidas, sólidas o gaseosas, que al penetrar al organismo por inhalación, absorción o ingestión, ocasionan intoxicación, quemaduras o lesiones en los sistemas, o incluso la muerte, esto dependerá del nivel de concentración, de la sustancia, y por ende el tiempo de exposición”²³.

2.2.2.3 Riesgos biológicos

Comprenden “los virus, bacterias, parásitos, hongos, pelos, plumas entre otros, estos organismos al entrar en contacto con la persona podría ocasionar enfermedades virales, infecciones contagiosas, alergias e intoxicaciones”²⁴.

2.2.2.4 Riesgos psicosociales

Se define como “la interacción del ambiente de trabajo, condiciones de trabajo, organización del trabajo, las necesidades, capacidades y demás aspectos del trabajador o su entorno social, todos estos elementos si se conjugan de forma negativa podrían generar cargas y presión en la persona, que a su vez se traduce en estrés o algún trastorno de otra índole laboral”²⁵.

²² Ibid., p. 29.

²³ Ibid., p. 30.

²⁴ Ibid., p. 30.

²⁵ Ibid., p. 31.

2.2.2.5 Riesgos ergonómicos

Comprenden todos “aquellos elementos que se relacionan con la adecuación al trabajo, o que se adapten a la fisonomía humana. Algunos ejemplos tiene que ver con las malas posturas, sillas que representen alguna incomodidad al trabajador, estar de pie durante mucho tiempo, herramientas de trabajo que no se adapten ergonómicamente al uso del trabajador”²⁶. En este tipo de riesgos se encuentran los trabajadores del rango administrativos, porque se encuentran expuestos a factores como son: carga postural (espacio del entorno, silla de trabajo, mesa de trabajo y ubicación del ordenador), condiciones ambientales (iluminación, climatización y ruido) y aspectos psicosociales (tipo de trabajo, distribución de horarios y organización del trabajo)²⁷.

2.2.2.6 Riesgo mecánico o de seguridad

Son los elementos que “se encuentran en maquinarias, equipos, herramientas, infraestructura, e instalaciones en general que pudieran generar accidentes laborales, como caídas de distintos niveles, atrapado por, cortaduras, amputaciones de miembros, aplastamiento entre otros”²⁸.

2.2.2.7 Riesgo eléctrico

Originado por el contacto directo con la energía eléctrica proveniente de equipos, materiales, herramientas, e instalaciones en general, que al entrar en contacto con la persona generan el algunos casos, quemaduras de primer o tercer grado, fibrilación ventricular dependiendo de la intensidad de la corriente y el tiempo de contacto, e incluso la muerte.

²⁶ Ibid., p. 30.

²⁷ CONFEDERACION REGIONAL DE ORGANIZACIONES EMPRESARIALES DE MURCIA (CROEM). Prevención de riesgos ergonómicos. Murcia, España. 2015.

²⁸ Ibid., p. 30.

2.2.2.8 Riesgo del medio ambiente físico y social

Según el fondo de riesgos laborales²⁹, son todas las condiciones externas que pueden desencadenar alteraciones en los trabajadores y que normalmente no pueden ser controladas directamente por el empleador, se clasifican en:

Exposición a violencia social: son todos los factores de riesgo inherentes a la labor o al trabajo.

Contaminación ambiental: alteración de la pureza o calidad de aire, agua, suelo o producto, por efecto de adición o contacto accidental o intencional.

El entorno, incluyendo el agua, aire y el suelo y su interrelación, así como las relaciones entre estos elementos y cualquiera de los organismos vivos.

Desastre natural: es el daño o la alteración grave de las condiciones normales de vida en un área geográfica determinada, causada por fenómenos naturales y por efectos catastróficos de la acción del hombre en forma accidental, que requiera por ello de la especial atención de los organismos del Estado y de otras entidades de carácter humanitario o de servicio social.

2.2.3 Estrés laboral en trabajadores de los centros penitenciarios

Algunos de los estudios analizados en los antecedentes de este trabajo de investigación, incluyen el estrés laboral como uno de factores comunes en las personas que laboran en las cárceles, de allí la importancia de su análisis.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define el estrés laboral como la “reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que

²⁹ COLOMBIA. MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. Guía técnica para el análisis de exposición a factores de riesgo ocupacional [online]. Bogotá D.C. 2011 [citado 3 mayo 2016].p.107.ISBN978-958-8361-71-0.
http://www.mintrabajo.gov.co/component/docman/doc_download/566-1-guia-tecnica-para-el-analisis-de-exposicion-a-factores-de-riesgo-ocupacional.html

no se ajustan a sus conocimientos, gustos y aptitudes, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación”³⁰.

Otros autores los definen como “una respuesta física y psicológica ante situaciones de amenaza o tensión”³¹.

El funcionario de una cárcel trabaja día a día en un ambiente de alta complejidad, inherentemente estresante y que implica un desgaste físico, emocional y social, entorno propicio para poner a prueba todos sus recursos personales frente al estrés laboral y manejo de relaciones humanas.

Además del estrés que normalmente el personal que labora en los centros penitenciarios, maneja diariamente en condiciones normales, se suma el estrés “proveniente de situaciones como los motines o las peleas en las prisiones que fácilmente conducen a muertes y episodios de crueldad que pueden dejar un impacto psicológico, incluyendo secuelas de estrés postraumático”³².

Importantes investigaciones han señalado que “los funcionarios penitenciarios presentan mayores índices de estrés debido a la complejidad y exigencia del trabajo que desempeñan Incluso algunos estudios indican que los agentes carcelarios presentan casi un 40%_de mayor riesgo de suicidio que la población normal”³³.

³⁰ LEKA, Stavroula. GRIFFITHS, Amanda. COX, Tom. La organización del trabajo y el estrés. Reino Unido. OMS, [online]. 2016 [Citado 26 Abril 2016]. Serie protección de la salud de los trabajadores: 3. http://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf

³¹ PIZARRO, Adonai. Op. cit. p. 93.

³²TAPIAS, Angela, SALAS, Irene y SOLÓRZANO, Carlos. Op. cit. p. 12.

³³ PIZARRO, Adonai. Op. cit. p. 92.

Teniendo en cuenta lo anterior “resulta evidente el estrés a que se ven expuestos los guardianes del INPEC ya que son blanco de violencia física y psicológica, de manipulación, de coacción y de corrupción por parte de los internos”³⁴.

Los factores asociados al estrés en trabajadores de los centros penitenciarios han sido abordados por varios estudios científicos en el mundo, estos factores y sus respectivos sub-factores son:

Factores Demográficos: Género, edad y antigüedad, nivel educacional, raza.

Ambiente Laboral: Peligrosidad, interacción con reclusos, conflicto con pares.

Actitud hacia el Trabajo: Identidad institucional, satisfacción laboral.

Factores Externos a la Institución: Sueldo, escaso reconocimiento social.

Factores Organizacionales: Personal insuficiente, horas extraordinarias y trabajo excesivo, trabajo por turnos, exigencias de los supervisores, conflicto de rol, ambigüedad de rol, toma de decisiones, apoyo de la jefatura, asensos en la carrera funcionaria.

Factores Sociales y Familiares: Apoyo social, estado civil, conflicto trabajo-familia.

2.2.4 Síndrome de Burnout

Otro de los factores que más se presenta en los empleados de la cárcel-y que es soportado por trabajos científicos es el síndrome de Burnout, padecimiento que a grandes rasgos “consistiría en la presencia de una respuesta prolongada de estrés en el organismo ante los factores

³⁴ TAPIAS, Angela, SALAS, Irene y SOLÓRZANO, Carlos. Op. cit. p. 12.

estresantes emocionales e interpersonales que se presentan en el trabajo, que incluye fatiga crónica, ineficacia y negación de lo ocurrido”³⁵.

Según Montero el Burnout, como estado en el que va a incidir el clima emocional laboral, hace referencia a tres conceptos que lo conforman:

Cansancio emocional: Sensación de agotamiento por el trabajo a desempeñar, concepto que se relaciona significativamente con problemas de salud.

Despersonalización: Rechazo hacia las personas que se encuentran bajo su supervisión.

Carencia de realización personal: Actitud negativa a lo que le rodea, relacionado con su trabajo y consigo mismo.

³⁵ MONTERO-MARÍN, Jesús. GARCÍA-CAMPAYO, Javier. A newer and broader definition of Burnout: Validation of the Burnout Clinical Subtype Questionnaire (BCSQ-36). En: BMC Public Health [online]. Junio, 2010 [Citado 26 Abril 2016]. vol. 10, no. 302. <http://bmcpublihealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/1471-2458-10-302>

2.3 MARCO LEGAL

La normatividad nacional respecto al trabajo de los empleados carcelarios primeramente se analiza desde el derecho al trabajo, enmarcado en la Constitución Política de Colombia:

De esta forma, el Artículo 25, pregona que “el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”³⁶.

Sobre el mismo tema, el artículo 53 dice “El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales”³⁷:

igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.³⁸

Los principios mencionados con anterioridad suponen para los trabajadores de todo el país, un respaldo importante para el rol que desempeñan en sus puestos de labor, ya que les puede permitir tener seguridad en cuanto a sus necesidades humanas y estabilidad económica, social y bienestar; lo que impacta positivamente en la cotidianidad de estos individuos y genera en ellos confianza y

³⁶ COLOMBIA, CONSTITUCIÓN POLÍTICA. Artículo 25. (4, Julio, 1991). Capítulo 1. De los derechos fundamentales. Bogotá D.C. p. 17.

³⁷ *Ibíd.*, Artículo 53., p. 29.

³⁸ COLOMBIA, CONSTITUCIÓN POLÍTICA. Op. cit. p. 17.

a la vez productividad laboral, lo que podría implicar que disminuya considerablemente la incidencia de problemas estresantes en los empleados.

El Decreto 2160 de 1992, Por el cual se fusiona la Dirección General de Prisiones del Ministerio de Justicia con el Fondo Rotatorio del Ministerio de Justicia. Establece en su Artículo 30, las normas laborales del cuerpo de custodia y vigilancia. De la siguiente forma:

Los miembros del Cuerpo de Custodia y Vigilancia Penitenciaria Nacional de la Dirección General de Prisiones del Ministerio de Justicia que se incorporen a la planta de personal del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC, conservarán el mismo régimen laboral que les es aplicable al momento en que se efectúen las incorporaciones. Así mismo dicho régimen laboral le será aplicable a los funcionarios que en el futuro se vinculen a esta entidad³⁹.

En cuanto Al trabajo de vigilancia de los centros de reclusión, la ley 65 de 1993 (Agosto 19), Por la cual se expide el Código Penitenciario y Carcelario, en el Artículo 31, dice “Vigilancia interna y externa. La vigilancia interna de los centros de reclusión estará a cargo del Cuerpo de Custodia y Vigilancia Penitenciaria Nacional. La vigilancia externa estará a cargo de la fuerza pública y de los organismos de seguridad”⁴⁰.

Finalmente también aplica para los guardias de seguridad del INPEC y demás personal de los centros penitenciarios del país, la ley 1709 de 2014 (Enero 20),

³⁹ COLOMBIA, PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA. Decreto 2160 de 1992. (30, diciembre, 1992). Por el cual se fusiona la Dirección General de Prisiones del Ministerio de Justicia con el Fondo Rotatorio del Ministerio de Justicia [online]. Diario Oficial No. 40.703 de 31 de diciembre de 1992 [Citado 26 Abril 2016]. https://www.redjurista.com/documents/d2160_92.aspx

⁴⁰ COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA. LEY 65 DE 1993 (19, agosto, 1993). Por la cual se expide el Código Penitenciario y Carcelario [online]. Diario Oficial 40999 de agosto 20 de 1993 [Citado 26 Abril 2016]. http://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_0065_1993.htm

Por medio de la cual se reforman algunos artículos de la Ley 65 de 1993, de la Ley 599 de 2000, de la Ley 55 de 1985 y se dictan otras disposiciones⁴¹.

2.4 MARCO CONCEPTUAL

A continuación se da una descripción de los principales conceptos utilizados en el desarrollo de esta temática.

2.4.1 Factor de riesgo laboral

Son condiciones del ambiente, herramientas y organización del lugar de trabajo que puede ocasionar un desequilibrio en la salud a corto o largo plazo, según el periodo de exposición y que afecta negativamente a la empresa; lo anterior definido según Gutiérrez⁴².

2.4.2 Clima emocional

Son las emisiones emocionales que sumadas persona a persona dan como resultado el clima emocional del grupo. Las personas que están en ese espacio transmiten sus emociones y esto se nota siempre, aunque no hay un medidor para saberlo. Generalmente lo medimos a través de nuestra percepción personal de lo que el ambiente nos está dando y yo le estoy dando, de esta forma cuando nos sentimos bien decimos que hay un buen clima. Por el contrario puede ser un clima caliente cuando no funciona bien y lanzamos emociones nocivas a nuestro entorno y a nosotros mismos lo que también es conocido como calentamiento emocional global.

⁴¹ COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 1709 de 2014 (20, enero, 2014), Por medio de la cual se reforman algunos artículos de la Ley 65 de 1993, de la Ley 599 de 2000, de la Ley 55 de 1985 y se dictan otras disposiciones [online]. Diario Oficial 49039 de enero 20 de 2014 [Citado 26 Abril 2016]. http://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_1709_2014.htm

⁴² COLOMBIA. MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. Op. cit., p.15.

2.4.3 Cuerpo de Custodia y Vigilancia Nacional

El Cuerpo de Custodia y Vigilancia Penitenciaria y Carcelaria Nacional está compuesto por Oficiales, Suboficiales, Dragoneantes, Alumnos y los Bachilleres Auxiliares que presten el servicio militar en el INPEC.

2.4.4 Estrés laboral

El estrés laboral es un resultado que tiene el individuo a presiones y exigencias laborales que no son capaces de ajustarse a sus conocimientos y capacidades; poniendo en evidencia la habilidad para afrontar la situación, lo anterior definido por Leka y Griffiths⁴³, sustenta que; las preocupaciones laborales, un trabajo con alta presión, la falta de tiempo y muchas más razones hacen que las personas se estresen negativamente en su ambiente de trabajo, con consecuencias nefastas para su salud y calidad de vida.

2.4.5 Hacinamiento

Juntar o amontonar desordenadamente los reclusos bajo diferentes condiciones, en determinadas cárceles. Este es uno de los factores que inciden en la violación de los derechos fundamentales de quienes están privados(as) de la libertad que además genera graves problemas de salud, violencia, indisciplina, dificultad para brindar servicios de asistencia social y educación entre otras cosas.

2.4.6 INPEC

Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC, creado en diciembre de 1992 es un Establecimiento Público adscrito al Ministerio de Justicia y del Derecho responsable de la ejecución de la pena y las medidas de seguridad interpuestas por las autoridades judiciales y la atención básica de la totalidad de la población reclusa y el tratamiento orientado a la resocialización de la población condenada. Su sede principal se encuentra en Bogotá.

⁴³ LEKA, Stavroula. GRIFFITHS, Amanda. COX, Tom. Op. cit. p.3

2.4.7 Cárcel

Establecimiento destinado a la reclusión de presos, también llamada prisión o cárcel es, por lo general, una institución autorizada por el gobierno donde son encarceladas las personas consideradas por la ley como autores de un determinado crimen. Forman parte del sistema penitenciario, que es el conjunto de prisiones y la organización respectiva que las administra, en el caso de Colombia es el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC.

2.4.8 Salud

Es definido por la constitución de 1946 de la organización mundial de la salud como el completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades. También puede definirse como el nivel de eficacia funcional o metabólica de un organismo tanto a nivel micro (celular) como en el macro (social).salud física y mental.

2.4.9 Seguridad y salud en el trabajo

Se define como “una actividad multidisciplinaria dirigida a proteger y promover la salud de los trabajadores mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes, y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo”⁴⁴.

⁴⁴Cerrejón. Sistema Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo [online], [citado 5 Mayo 2016]. <http://www.cerrejon.com/site/nuestra-empresa/sistema-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo.aspx>

3 DISEÑO METODOLÓGICO

3.1 TIPO DE ESTUDIO

Descriptiva, prospectiva con enfoque cuantitativo.

3.2 POBLACIÓN

Conformada por 153 empleados de la cárcel las Mercedes de la ciudad de Montería, de los cuales 135 son custodios o guardianes penitenciarios y 18 son empleados administrativos, son personas de ambos sexos, todos mayores de edad con edades comprendidas entre 20 y 61 años, residentes en su mayoría en el casco urbano de la ciudad de Montería.

3.3 CRITERIOS DE INCLUSIÓN EXCLUSIÓN

3.3.1 Criterios de inclusión

Trabajador de la cárcel las Mercedes de Montería.

Agente penitenciario.

Trabajador administrativo.

Quien desee participar en la investigación

3.3.2 Criterios de exclusión

No trabajador de la cárcel las Mercedes de Montería.

Quien no autorice participación voluntaria en el estudio.

3.4 MUESTRA

Para la determinación de la muestra se utiliza la siguiente formula estadística para toma de muestra probabilística por conglomerado:

$$n = \frac{N * Z^2 * P * Q}{\epsilon^2 * (N - 1) + Z^2 * P * Q}$$

Dónde:

N = Población 153

P = Probabilidad de éxito 0,9

Q = Probabilidad de fracaso 0,1

ϵ = Error 0,08

Z = Grado de confianza 1,96

De esta forma tenemos que:

$$n = \frac{153 * 1,96^2 * 0,9 * 0,1}{0,08^2 * (153 - 1) + 1,96^2 * 0,9 * 0,1} = 40$$

Entonces la muestra es igual a 40.

3.5 INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Se utilizaron dos instrumentos para la recolección de información, una encuesta y una guía de observación.

La encuesta se aplicó a los custodios penitenciarios y personal administrativo (personal de salud y jurídico); tuvo como objetivo analizar la relación que tiene el ambiente carcelario y las actividad laboral de los empleados, los riesgos a los que están expuestos los trabajadores y la intensión de deserción laboral de los mismos a partir de los riesgos encontrados; esta consta de 16 preguntas en su totalidad de las cuales 5 son cerradas y 11 preguntas abiertas.

La guía de observación se utilizó con el objetivo de describir el ambiente y condiciones de salubridad en el que desempeñan labores, los empleados de la cárcel Las Mercedes de la Ciudad de Montería; la conformaron 6 ítems, los cuales se desprenden una serie de pregunta: ambiente laboral (3), factores organizacionales (3), factores sociales y familiares (2), dotación y uso de herramientas de trabajo (2) y por ultimo asistencias laborales (2); para un total de 12 preguntas.

3.6 PROCESAMIENTO O ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Primordialmente se elaboraron los instrumentos para la recolección de datos; continuo a esto se aplicaron ichos instrumentos a la población de la muestra que fue de 40 trabajadores; seguidamente se agrupan los datos para el posterior análisis de los resultados que se obtuvieron.

Se registró la información recolectada en una base de datos de Microsoft Excel, para efectos de organización de la misma y la posterior exportación de datos a otro programa para la tabulación y graficación de la información; finalmente se procedió al análisis de los valores estadísticos de los datos procesados.

3.7 ASPECTOS ETICOS Y LEGALES

Resolución 8430 de 1993, por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud; según su artículo 11, se dice que es una investigación sin riesgo.

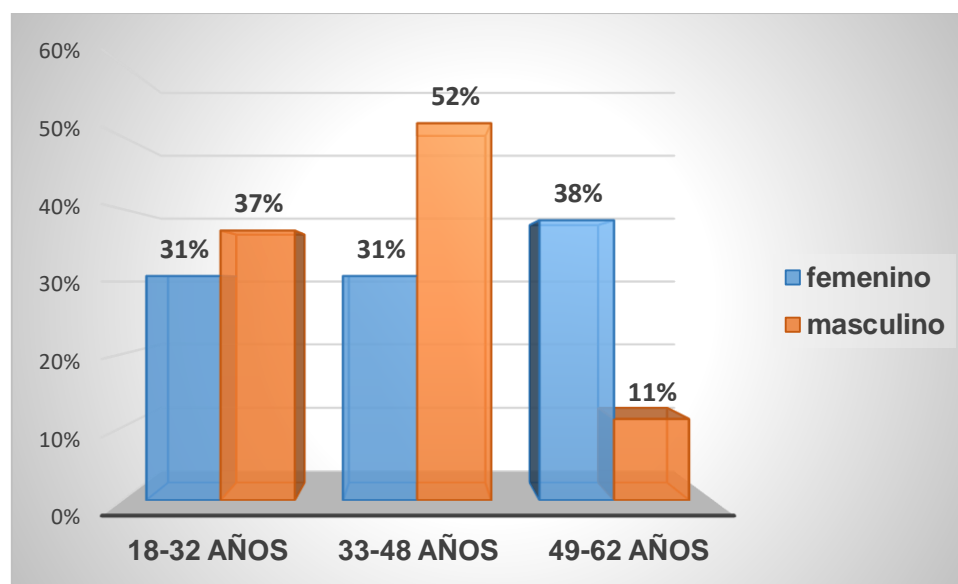
4 ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Tabla 1. Edad y género del personal que labora en la cárcel las mercedes de montería.

Edad	%	N°
18-32 años	35%	14
33-48 años	45%	18
49-62 años	20%	8
Total general	100%	40
Genero	%	#
Femenino	32.5%	13
Masculino	67.5%	27
Total general	100%	40

Fuente. Encuesta realizada por investigadores.

Grafica 1. Edad y género



Fuente. Encuesta realizada por investigadores.

La mayoría del personal que labora en la cárcel es masculino con un porcentaje del 67,5%, lo que nos muestra que es posible la preferencia de este personal por tener características específicas, que facilitan la labor que llevan a cabo en el

penal, estas características se inclinan a la fortaleza física y la posible tendencia de delitos por parte de género, porque los hombres cometen más delitos que las mujeres, evidenciado que en Colombia de 117.018 presos, 108.767 son hombres⁴⁵, tal vez por ello en la cárcel se necesitan más cantidad de personal masculino que femenino.

Se observa además que en el rango de edades que va de los 33-49 años se encuentra la mayor población de trabajadores con un 45%, estando entre adultez media y mayor; con un 35% la población entre los 18-32 años que están en adolescencia tardía y adultez joven, finalmente en menor proporción los trabajadores entre los 49-62 años, correspondiente al 20% que pertenecen a adultos mayores.

Tabla 2. Nivel de escolaridad de las personas que laboran en la cárcel las mercedes.

Nivel de escolaridad	N°	%
Bachillerato	9	22,5%
Técnico	14	35,0%
Universitario	17	42,5%
Total general	40	100%

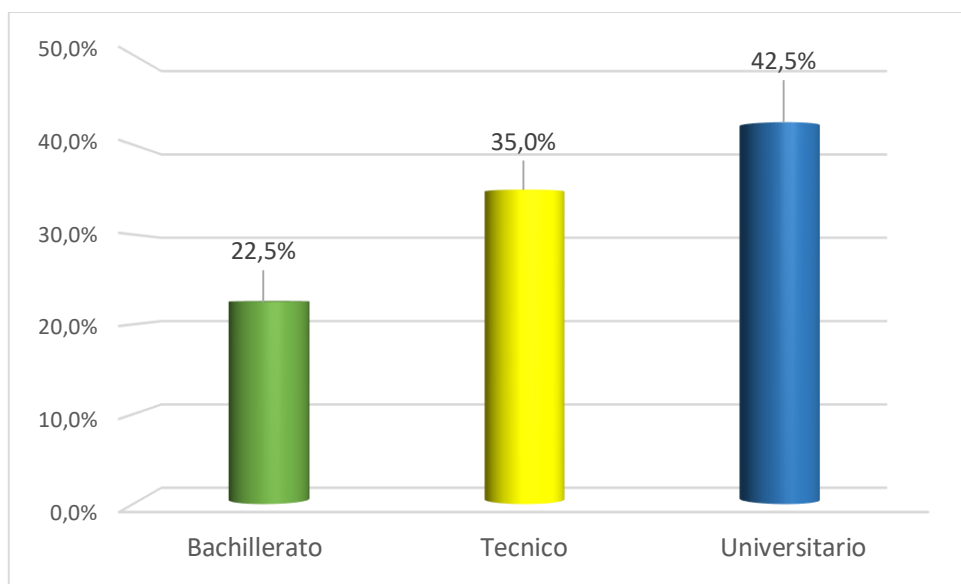
Fuente. Encuesta realizada por investigadores.

Tabla 3. Cargos de la población encuestada.

Administrativo	Personal de salud	Guardias
N°	N°	N°
14	3	23

⁴⁵ El Tiempo. El País Detrás de las Rejas [Online], [citado 27 agosto 2016] www.eltiempo.com/multimedia/infografias/carceles-y-presos-de-colombia/14739475

Grafica 2. Nivel de escolaridad.



Fuente. Encuesta realizada por investigadores

El nivel de escolaridad de los empleados de la cárcel las Mercedes es principalmente el universitario correspondiente a un 42,5%, el 35% es de nivel técnico y en menor número se encuentran los bachilleres con un 22%; como refiere Standing y Hernández ⁴⁶ a mayor nivel de escolaridad existen más oportunidades de tener una mayor estabilidad económica, social y ascenso laboral, lo cual incide en gran manera en el afrontamiento que un individuo pueda tener cuando se encuentra, por ejemplo en situaciones estresantes o condiciones hostiles en su lugar de trabajo, debido a que los individuos tendrían una mayor responsabilidad laboral, aumentando quizás las situaciones estresantes.

El cuerpo de custodia y vigilancia del INPEC está integrado por tres categorías: Categoría a oficiales, categoría b suboficiales, categoría c dragoneantes y

⁴⁶ STANDING y HERNÁNDEZ. Declaración de la OIT 2008, Citado por PEREZ MIRANDA, Mónica, et al. Panorama educativo de México. Indicadores del sistema educativo nacional. educación básica y media superior México, 2013. Ed 1. p.315. ISBN: 978-607-7675-55-6.

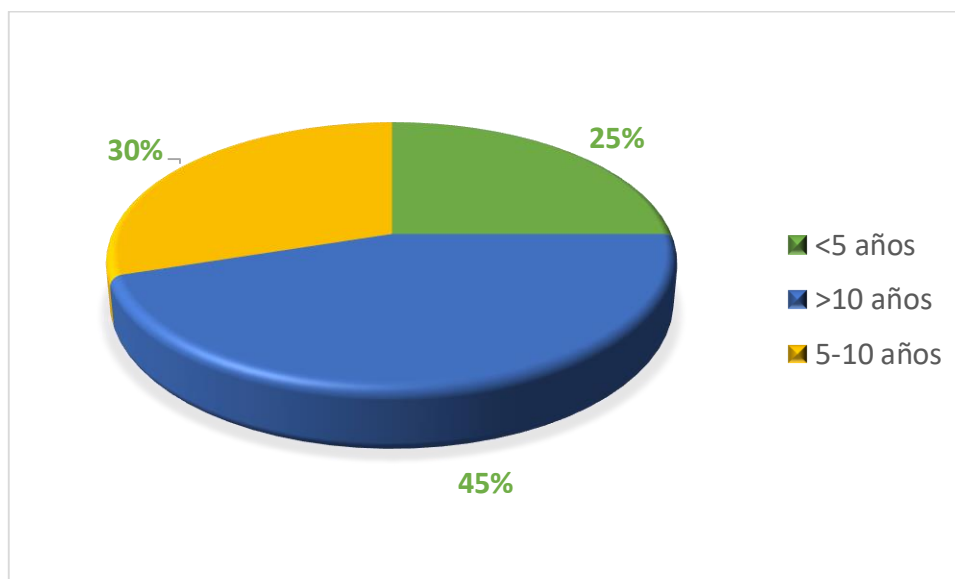
categoría d alumnos y auxiliares de guardia⁴⁷. Cada grado de ascenso representa la realización de actividades con un mayor nivel de responsabilidad y compromiso; lo que puede generar en los trabajadores un clima de tensión que puede aumentar o disminuir según las actividades realizadas.

Tabla 4 Tiempo laborado en la cárcel las Mercedes de Montería.

Tiempo laborado	N°	%
<5 años	10	25%
>10 años	18	45%
5-10 años	12	30%
Total general	40	100%

Fuente. Encuesta realizada por investigadores

Grafica 3. Tiempo laborado en la cárcel las Mercedes de Monteria.



Fuente. Encuesta realizada por investigadores

En la cárcel las Mercedes la mayoría de la población trabajadora tiene un tiempo de labor mayor a los 10 años teniendo un porcentaje del 45%; en menor proporción los que tienen entre 5-10 años con un 30% y la mínima población de

⁴⁷ INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO (INPEC). Evolución de la prisión en Colombia y el nacimiento del instituto nacional y penitenciario y carcelario. Bogotá, Colombia. 2010.

menos de 5 años de labor, con un porcentaje del 25%; pudiéndose ver que el personal tiene una experiencia marcada en el trabajo que desempeña en la cárcel las Mercedes de Montería, lo que posiblemente incida de manera directa o indirecta en factores que influyan, probablemente en las inadecuadas condiciones laborales, debido a su largo tiempo de exposición en este ambiente de trabajo. Teniendo en cuenta que “las enfermedades laborales son el resultado de exposiciones laborales repetitivas, o incluso, por la sola presencia en el lugar de trabajo, pero tienen un periodo de latencia prolongado”⁴⁸.

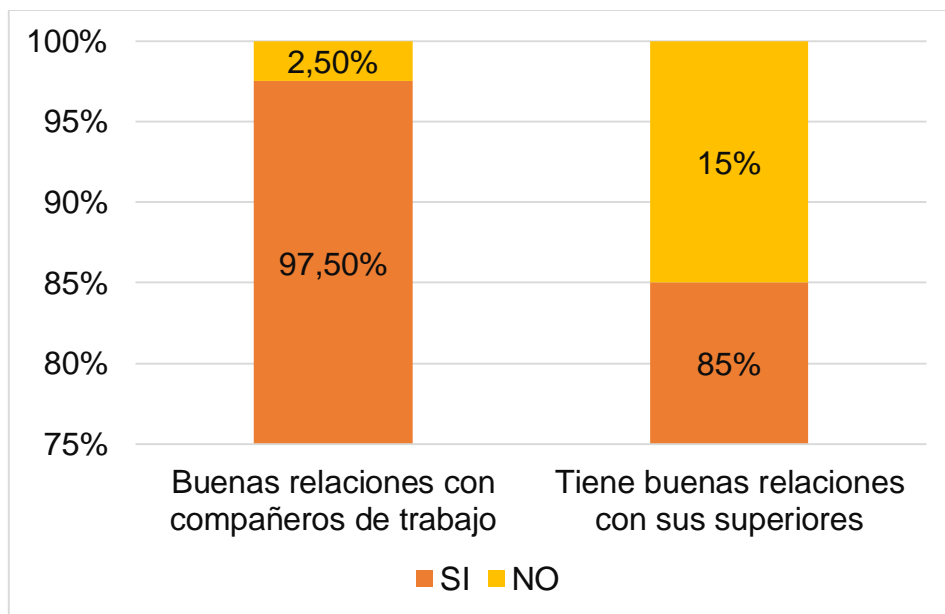
Tabla 5. Relaciones laborales en los trabajadores de la cárcel las Mercedes de Montería.

Buenas relaciones con compañeros de trabajo	N°	%
no	1	2,5%
Si	39	97,5%
Total general	40	100%
Tiene buenas relaciones con sus superiores	N°	%
No	6	15%
Si	34	85%
Total general	40	100%

Fuente. Resultado de encuesta realizada por los investigadores.

⁴⁸ ALBINAGORTA JARAMILLO, Jorge, et al. Manual de salud ocupacional. Ministerio de salud. Lima, Perú. 2005. p.20.

Grafica 4. Relaciones laborales.



Las relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo; según las encuesta muestra que el 97.5% tienen buenas relaciones entre sí; sin embargo, el 2.5% afirma que no, este resultado solo se ve negativo con una sola persona la cual labora en el sector salud, manifestando que “los guardias no tienen cultura, por tener actitudes poco educadas hacia los demás”.

En lo referente a las relaciones con sus superiores el 85% dice recibir respeto y amabilidad de parte estos; no obstante el 15%, señala no tener buenas relaciones con dicho personal, debido a que no se les asignan turnos equitativos, en el caso de los guardias y el personal de salud manifiesta experimentar acoso laboral y otros dicen reservarse las razones por las cuales se denigran dichas relaciones.

Teniendo en cuenta lo anterior, según lo dicho por Marx “la característica básica de las relaciones laborales es el conflicto, que tiene un origen estructural. El origen estructural del conflicto está relacionado con la desigualdad social, la asimetría de poder entre capital y trabajo y con la lucha de clases”⁴⁹. Por consiguiente está

⁴⁹ ARTILES, Antonio Martín. Manual De La Sociología Del Trabajo y De Las Relaciones Laborales. Delta Publicaciones, 2007. p. 444.

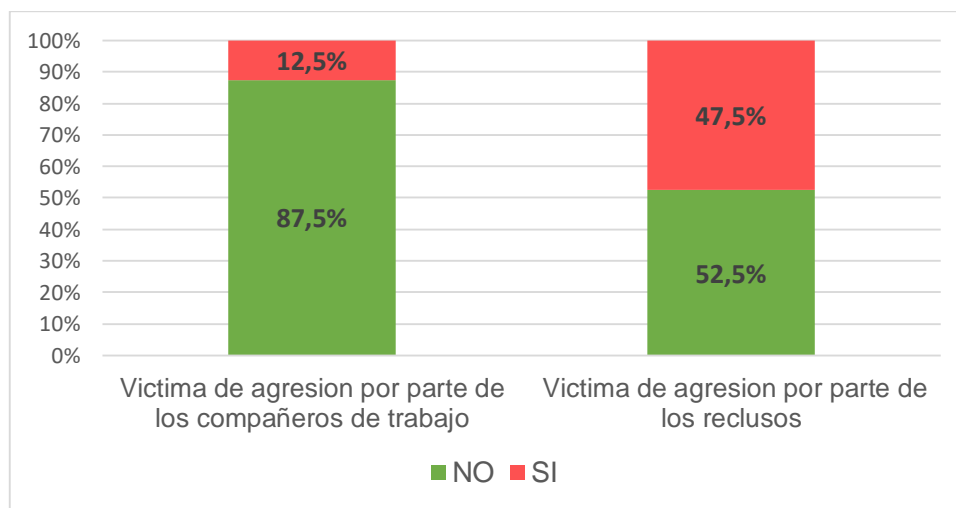
dentro de la cotidianidad que se presenten altercados entre compañeros de trabajo.

Tabla 6. Víctimas de agresión.

Víctima de agresión por parte de algún compañero de trabajo	N°	%
No	35	87,5%
Si	5	12,5%
Total general	40	100%
Víctima de agresión por parte de los reclusos	N°	%
No	21	52,5%
Si	19	47,5%
Total general	40	100%

Fuente. Encuesta realizada por investigadores

Grafica 5. Víctimas de agresión



Fuente. Encuesta realizada por investigadores

Se preguntó a los encuestados si en algún momento de los años laborados ha sido víctima de agresión física o verbal por parte de alguno de sus compañeros de trabajo incluidos superiores, el 87,5% respondió que no y el 12,5% dice que sí,

todos dijeron haber sido agresiones verbales que en algún momento fueron producto de discusiones dentro del ambiente laboral.

También se les interrogo a cerca de haber sido agredidos por parte de los reclusos en algún momento, un 52,2% refirió no haber sido agredido y un porcentaje del 47,7% afirmo haber sido agredido. En cuanto a la agresión de reclusos a guardias, algunos autores argumentan que:

Ambos actores sociales coinciden en la transformación de sus propios valores, a causa de la adquisición de otros valores preexistentes en el seno de este sub-mundo carcelario. Es en estas dos perspectivas en principio antagónicas, donde observo el fundamento de la tensión guardia-preso que se produce en las relaciones sociales espontáneas de la vida carcelaria. El rol impuesto por el servicio penitenciario a los guardias, miembros de dicha institución, denota una carga elevada de autoridad, que determina desde el inicio una relación de poder asimétrica entre ambos actores⁵⁰.

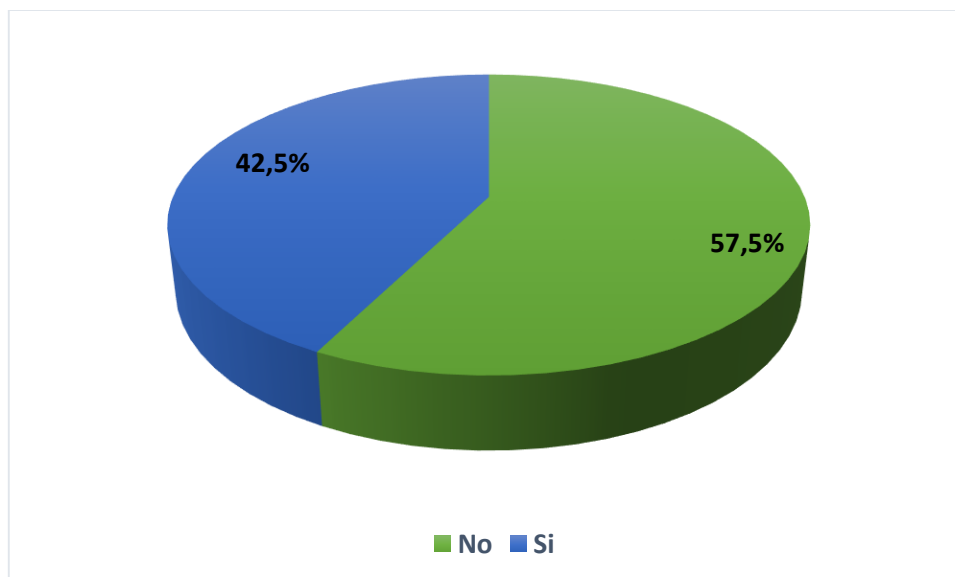
Tabla 7. Satisfaccion con las condiciones de trabajo.

Satisfacción con condiciones de trabajo	N°	%
No	23	57,5%
Si	17	42,5%
Total general	40	100%

Fuente. Encuesta realizada por investigadores.

⁵⁰ CUBILLA, Waldemar. De las relaciones sociales intramuros. En: IDaes, Universidad Nacional de San Martín. [online] Argentina [citado 11 septiembre 2016]. www.idaes.edu.ar/margenes/N1/Cubilla.Articulo.V.1.pdf

Grafica 6. Satisfacción con condiciones de trabajo.



Fuente. Encuesta realizada por investigadores

En la cárcel Las Mercedes, según la población encuestada un 57% refiere estar insatisfecho con las condiciones de trabajo y un 42,5% afirma estar satisfecho; a partir de la encuesta realizada se tienen varias opiniones expresadas por la población, en las cuales se denota el porqué de la inconformidad con las condiciones de trabajo, en las que se encuentran el hacinamiento, sobre carga laboral, herramientas de trabajo y tecnología insuficientes, ausencia de mecanismos de participación recreacional en el trabajo, infraestructura inadecuada, falta de insumos en el área de salud para la atención en salud, falta de personal, abandono del estado, ambiente insalubre.

Tal como lo revela, La Agencia de Información Laboral⁵¹, la violación permanente de los derechos humanos de los reclusos; y el deterioro de las condiciones laborales y de seguridad de las y los trabajadores que prestan guardia

⁵¹ AGENCIA DE INFORMACIÓN LABORAL, La crisis carcelaria y el deterioro de las condiciones laborales de la guardia del Inpec. En: Escuela Nacional sindical. Marzo, 2016 [citado 11 septiembre 2016] <http://www.ens.org.co/index.shtml?apc=a---:1:-:-&x=20171758>

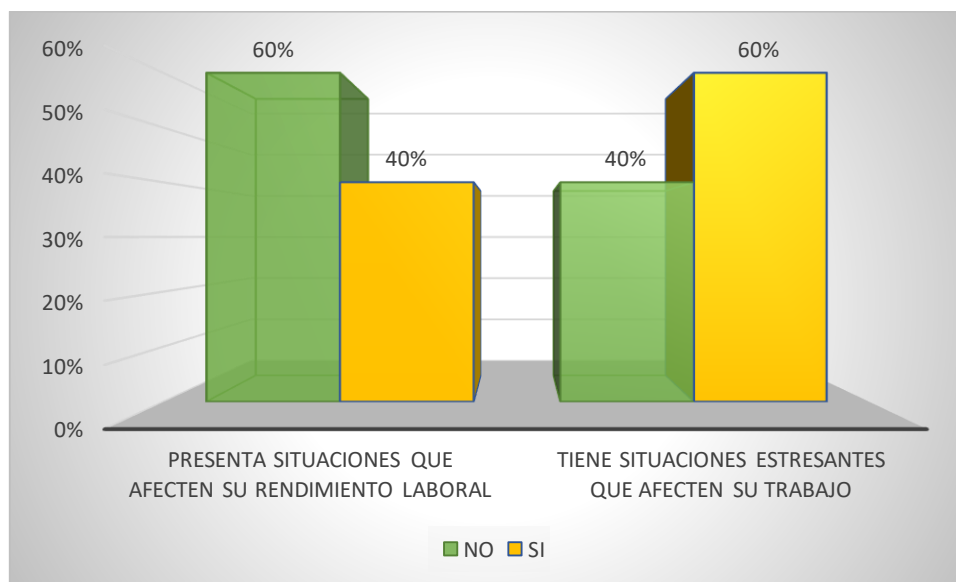
penitenciaria, vinculados al INPEC, al no contar con condiciones de trabajo adecuadas y déficit de higiene y salubridad. Para ellos la situación también es bastante penosa, al igual que para los reclusos.

Tabla 8. Desempeño laboral

Presenta situaciones que afecten su rendimiento	N°	%
No	24	60%
Si	16	40%
Total general	40	100%
Tiene situaciones estresantes que afecten su trabajo	N°	%
No	16	40%
Si	24	60%
Total general	40	100%

Fuente. Encuesta realizada por investigadores

Grafica 7. Desempeño laboral.



Fuente. Encuesta realizada por investigadores

Según lo manifestado por los trabajadores, se encontró que un 60% refiere no tener situaciones que afecten su rendimiento laboral (relaciones interpersonales, carga laboral, infraestructura) pero un 40% refiere que si, en cuanto a las situaciones estresantes (hacinamiento, acoso laboral, escasez de herramientas de trabajo) que afectan su trabajo, un 60% manifiesta que sí y un 40% niega tener estas situaciones.

Dichas situaciones estresantes, pueden desarrollar síntomas como agotamiento emocional o desgaste emocional, y que hace referencia a los sentimientos de estar emocionalmente agotado por el contacto con otras personas, como dice Maslach y Jackson⁵² definiendo así el síndrome del quemado o de Burnout.

Con el fin de disminuir la afección que causa a los trabajadores la exposición constantemente a factores de riesgos, que están directamente relacionados con su oficio se estableció un acuerdo laboral, fijado por el Gobierno Nacional y los sindicatos del INPEC⁵³ se definieron fórmulas que permitan la regulación de la jornada laboral, reconocimiento del trabajo suplementario o aumento del sobresueldo y la prima de riesgo para el personal administrativo.

Tabla 9. Afección de salud relacionada con su actividad laboral.

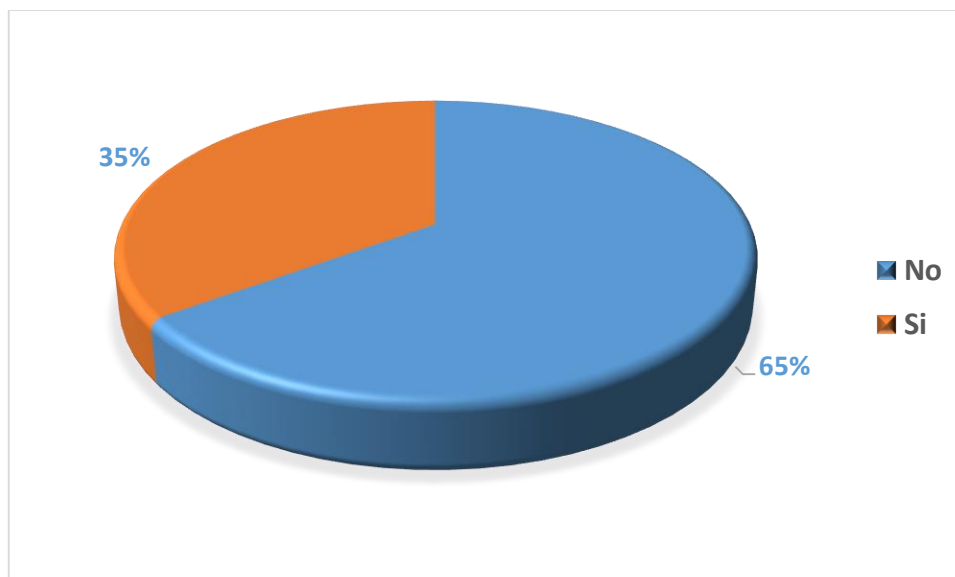
Afección de salud relacionada con su actividad laboral	N°	%
No	26	65%
Si	14	35%
Total general	40	100%

Fuente. Encuesta realizada por investigadores

⁵² DURÁN, María Auxiliadora; DÍAZ, M^a José Rius y LLAGAS, José Enríquez. El stress asistencial («Burnout») en los funcionarios de prisiones. En: BOLETÍN CRIMINOLÓGICO. no. 26, p. 2.

⁵³ COLOMBIA, MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO, FECOSPEC. Acuerdo laboral entre el Gobierno Nacional y los sindicatos del INPEC. Bogotá D.C. 9 de enero de 2015, p 2.

Grafica 8. Afección de salud relacionada con su actividad laboral.



Fuente. Encuesta realizada por investigadores

Se encontró que en la población encuestada de la cárcel Las Mercedes de Montería, un 65% manifiesta no padecer ninguna afección de salud relacionada con su actividad en el trabajo, mientras que un 35% refiere que si, según la evidencia que se encuentra en la encuesta elaborada al personal, los afectados manifiestan padecer por su actividad laboral, afecciones como:

La diabetes mellitus, que a partir de las investigaciones de los últimos 50 años han comenzado a demostrar que “el estrés podría desencadenar diabetes tipo 2 en individuos predispuestos; el mecanismo que se encuentra tras estos efectos está relacionado con las denominadas hormonas del estrés”⁵⁴. Dichas hormonas como la adrenalina y el cortisol podrían probablemente, inhibir la producción de insulina en el páncreas, ya que actúan sobre los nervios que controlan a este.

Una de las alteraciones más comunes que se dan en el personal, es la alteración del sueño, según Del Rio⁵⁵ el estrés genera cambios en el ciclo sueño-vigilia. La

⁵⁴ SURWIT, Richard. Diabetes tipo 2 y estrés. En: Diabetes Voice. Diciembre, 2002. vol. 47, no. 4, p. 1-3.

privación de sueño en el ser humano genera estrés, lentitud de pensamiento, dificultad para lograr concentración y percepción precisa, fatiga e irritabilidad, nerviosismo.

Se tienen también incluidas las enfermedades del SOMA, las cuales se catalogan como:

Los trastornos músculoesqueléticos como el dolor lumbar y otros dolores musculares debido a posiciones incómodas y posturas de trabajo erradas, son comunes, sobre todo en el personal que requiere estar sentado o de pie mucho tiempo. Es frecuente encontrar que los diseños en el ambiente laboral de sillas, mesas, herramientas de trabajo y maquinarias no se toman en consideración la relación que estos deben tener con el cuerpo del trabajador, para que este no tome posturas inadecuadas que puedan provocarle fatiga y trastornos del sistema osteomioarticular⁵⁶.

Por otra parte, la rinitis y el asma es otra enfermedad que afecta al personal que labora en la cárcel, “constituyen una de las enfermedades más prevalentes en el ámbito laboral y entre la población general, aunque descuidada en su control y tratamiento adecuado, por la creencia general de su baja repercusión en las actividades laborales y personales”⁵⁷.

Entre las enfermedades menos frecuentes causadas por la actividad laboral en el personal son las afecciones visuales y la gastritis, con padecimientos menos frecuentes en la población.

⁵⁵ DEL RIO PORTILLA, Irma. Estrés y sueño. En: Revista Mex Neuroci. 2006. vol. 7, no. 1, p. 15-20 Disponible en: www.imbiomed.com.mx/1/articulos.php.method.showDetail.articulo.34973.seccion.ejemplar.revista.

⁵⁶ ROBAINA AGUIRRE, Caristina y SEVILLA MARTINEZ, Deborah. Epidemiología de las enfermedades relacionadas con la ocupación. En: Revista cubana de medicina integral. Julio-agosto, 2003. vol 19, no. 4. ISSN 1561-3038. Disponible en: www.scielo.php.script.artte.

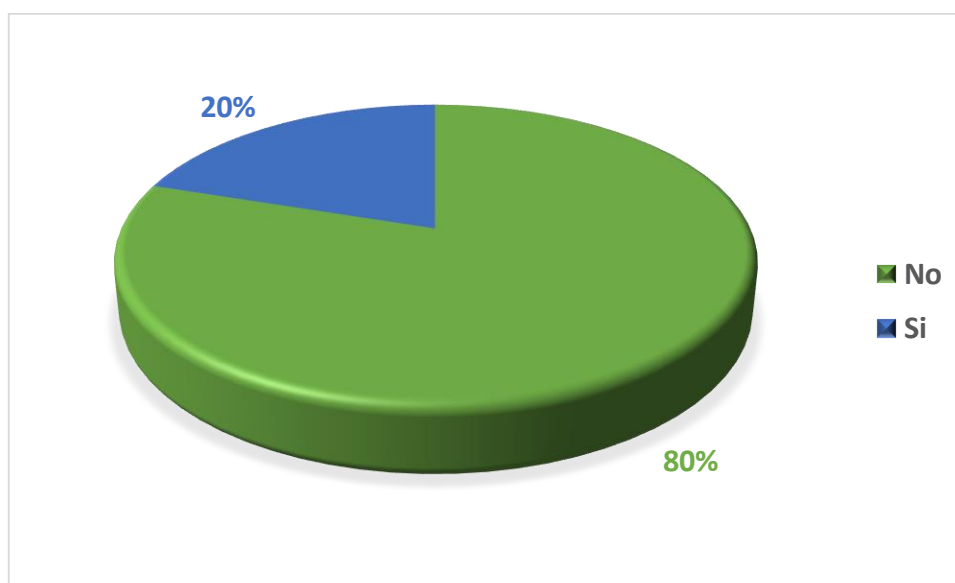
⁵⁷ VICENTE-HERRERO, Ma Teófila, et al. Síntomas respiratorios de rinitis y asma en población laboral española. En: Rev Med Inst Mex Seguro Soc, 2014, vol. 52, no 1, p. 50-9. Disponible en: www.scholar.google.es/scholar?q=rinitis+y+asma+trabajador&btnG=&hl=es&as_sdt=0%2C5

Tabla 10. Ha pensado en la idea de renunciar a su empleo.

Ha pensado en la idea de renunciar a su empleo	N°	%
No	32	80%
Si	8	20%
Total general	40	100%

Fuente. Encuesta realizada por investigadores

Grafica 9. Ha pensado en la idea de renunciar a su empleo.



Fuente. Encuesta realizada por investigadores

De la población encuestada en la cárcel, un 80% refiere no haber pensado en algún momento en renunciar a su empleo por estabilidad económica y beneficios propios del cargo; tales como: “derecho al reconocimiento y pago por antigüedad, subsidio de alimentación, del—auxilio de transporte, bonificación por servicios prestados y de viáticos, subsidios de vivienda, prima de seguridad y sobresueldo”⁵⁸.

⁵⁸ COLOMBIA, DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA. Decreto 1384 (26, abril, 2010). Por lo cual se establece la prima de seguridad, se fija un sobresueldo para algunos empleos del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario –INPEC- y se dictan otras disposiciones en materia salarial. Bogotá D.C., 2010. p, 2.

Por el contrario, un 20% manifestó que en algún momento han pensado en renunciar a su trabajo, porque relatan no estar a gusto con las condiciones laborales las cuales son inadecuadas e inseguras, aceptación del empleo por necesidad económica y acoso laboral.

En el caso de los trabajadores que prefieren desertar, se hallaron opiniones como “las malas condiciones de higiene e infraestructura en que se encuentran los establecimientos en que deben realizar su trabajo cada día, condiciones que no son las apropiadas para un ser humano y que sin duda ponen en peligro la vida de reos y funcionarios”⁵⁹.

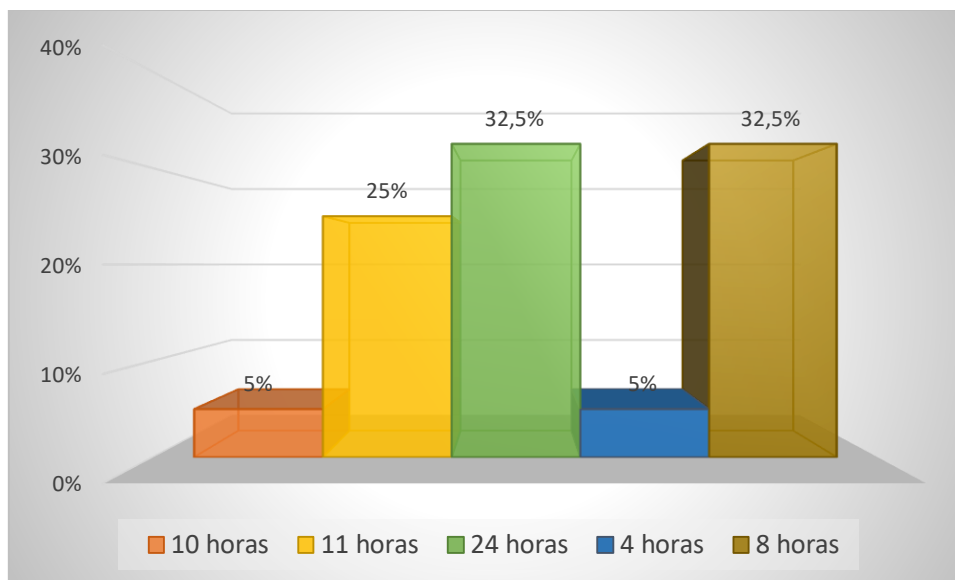
Tabla 11. Horas laboradas durante el turno.

Horas durante el turno	N°	%
10 horas	2	5%
11 horas	10	25%
24 horas	13	32,5%
4 horas	2	5%
8 horas	13	32,5%
Total general	40	100%

Fuente. Encuesta realizada por investigadores

⁵⁹ BRAVO-YÁÑEZ, C. y JIMÉNEZ-FIGUEROA, A. Bienestar psicológico, apoyo organizacional percibido y satisfacción laboral en funcionarios penitenciarios de Chile. En: Revista Española De Sanidad Penitenciaria. vol. 13, no. 3, p. 91-99.

Grafica 10. Horas laboradas durante el turno.



Fuente. Encuesta realizada por investigadores

Las horas de trabajo del personal varía según cargo, a partir de esto se tiene un porcentaje del 32,5% el cual corresponde a los empleados que trabajan 8 horas diarias (administrativos), seguido de un 32,2% los cuales laboran 24 horas cuatro días a la semana (guardias) y un 25% trabaja 11 horas al día (superiores).

Normalmente, un guardia del INPEC “tiene un salario inferior a un millón de pesos y trabaja turnos de 24 horas, lo que equivale a 108 horas de trabajo a la semana”⁶⁰, añadido a esto manifiesta, Felipe Quimbayo⁶¹, expresidente del SEUP que existe una insuficiencia de personal, lo que ocasiona que trabajen turnos de 24 horas por 24 de descanso, pero eso no se cumple, pues les toca trabajar más horas porque el guardia de relevo no llega a tiempo o hay que hacer algún operativo de emergencia.

⁶⁰ COLPRENSA. Logros del acuerdo entre el Gobierno Nacional y el Inpec. Manizales, Caldas 2015. [citado 15 septiembre 2016]. Disponible en: <http://www.lapatria.com/politica/logros-del-acuerdo-entre-el-gobierno-nacional-y-el-inpec-166771>

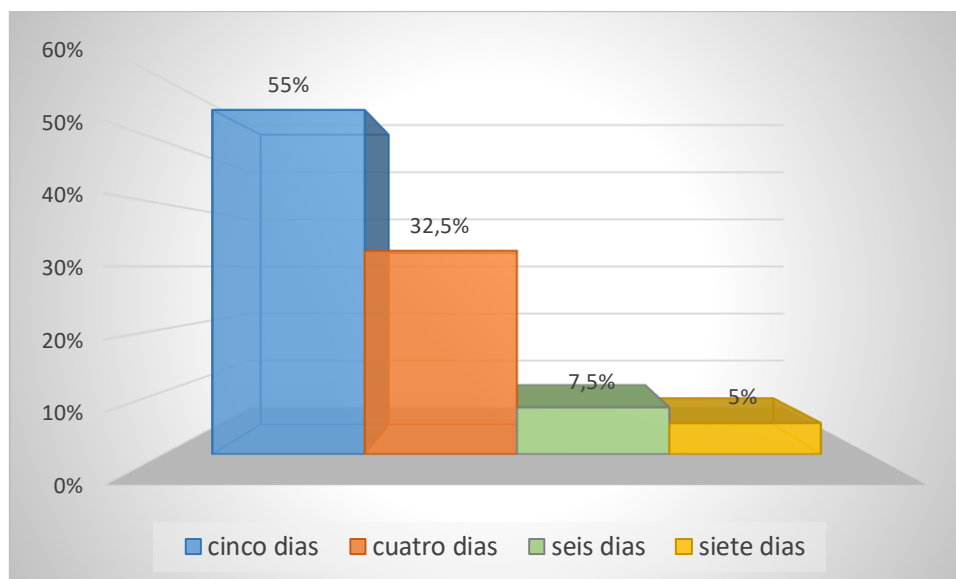
⁶¹ AGENCIA DE INFORMACIÓN LABORAL. Op. cit.

Tabla 12. Cuantos días a la semana laboran.

Cuantos días a la semana labora	N°	%
cinco días	22	55%
cuatro días	13	32,5%
seis días	3	7,5%
siete días	2	5%
Total general	40	100%

Fuente. Encuesta realizada por investigadores

Grafica 11. Cuantos días a la semana laboran.



Fuente. Encuesta realizada por investigadores

En cuanto a los días laborados por los trabajadores, se tiene que un 55% labora 5 días a la semana, 32,5% trabaja cuatro días por semana, este personal son los guardias los cuales trabajan un día y descansan al siguiente y el 7,5% seis días en la semana, correspondiente al personal administrativo y del área de la salud.

CONCLUSIÓN

Con base a la información obtenida en la investigación, a partir de recolección de datos por medio de la realización de una encuesta a una población determinada de trabajadores, se puede decir que, respecto a los factores sociodemográficos en los que se encuentra el género, decimos que el predominante entre los trabajadores es el masculino, lo que se da por varias razones, una de las más importantes es la preferencia que tienen los hombres hacia este tipo de trabajos no así, en el personal femenino, el trabajo que se lleva a cabo más que todo es de guardia en relación al resto de cargos existentes dentro del penal. El trabajo realizado requiere mayor esfuerzo físico, el cual puede ejercerlo con mayor facilidad el género masculino, además de ello según investigaciones realizadas, el personal femenino también es de menor número debido a que la cantidad de reclusos mujeres es menor.

En cuanto a la edad predominante en los trabajadores se tiene que la mayoría están entre los 33-48 años de edad, encontrándose en las etapas de adultez media y mayor. Por otro lado, se encuentra entre la población que un gran número de trabajadores tiene un periodo de labor en la cárcel mayor a los 10 años, este resultado es de suma importancia debido a que mientras mayor tiempo de exposición a un factor de riesgo, es posible que se llegue a causar en el organismo de un individuo un daño de salud en él, permanente o no, esto va a depender de las condiciones del entorno laboral.

En el aspecto del nivel educativo de los empleados, se destacó que la mayor parte curso estudios universitarios, según investigaciones a mayor nivel educativo, mayores responsabilidades son otorgadas, lo que muy comúnmente conduce a las personas a estados de estrés, siendo este una de las causas que llevan con el tiempo a condiciones laborales inadecuadas en muchos de los casos, teniendo en cuenta que su presentación prolongada produce afecciones agregadas a los individuos.

En el ámbito laboral, en lo que tiene que ver con las buenas relaciones interpersonales con sus jefes y compañeros de trabajo, este aspecto es muy positivo, ya que la mayoría de los trabajadores las mantiene y convive con estos en un entorno laboral tranquilo; aunque se evidencio, por referencia de un número menor de empleados, que ha sido víctima en algún momento de agresiones por parte de los reclusos, teniendo en cuenta que este personal es el de vigilancia, quienes tienen una interacción continua con los reclusos y los hace propensos a este tipo de situaciones.

También se evidencio que la mayoría de los trabajadores, a partir de lo manifestado por estos, que el ambiente y condiciones de salubridad en la que los empleados, tanto del área administrativa como los guardias, llevan a cabo sus actividades es inadecuado, ellos refieren que es muy complicado, ya que el hacinamiento, la sobre carga laboral, la ausencia de mecanismos de participación recreacional en el trabajo, infraestructura inadecuada, falta de insumos en el área de salud para la atención y ambiente insalubre en el que conviven diariamente, no les facilita un entorno óptimo para laborar, exponiéndolos posiblemente a un ambiente angustioso, incómodo y facilitador para la aparición de enfermedades relacionadas con la insalubridad a la que están expuestos.

Como se mencionó anteriormente, las dificultades que el personal presenta en cuanto a sus condiciones laborales, predisponen a estos a una exposición a factores de riesgo; para que el empleado cumpla con su trabajo a cabalidad, es posible que necesite un entorno y herramientas adecuadas; en el caso del personal de la cárcel las Mercedes de Montería, se evidencio, por manifestación propia de los trabajadores, que afecciones como estrés, diabetes mellitus, alteraciones del sueño, enfermedades osteomioarticulares, asma y rinitis, son causadas muy posiblemente por exposiciones prolongadas a factores de riesgo en su sitio de trabajo.

RECOMENDACIONES

Para el Centro Penitenciario

A partir de todos los factores de riesgo identificados durante la investigación en la cárcel se plantearon las siguientes acciones correctivas y preventivas para mejorar el clima laboral y condiciones de vida de los trabajadores, como propuesta que puede ser implementada en el centro penitenciario:

Acciones correctivas	Acciones preventivas
Crear un sistema de vigilancia de riesgo laboral.	Iniciar con las mediciones propias del sistema de vigilancia de riesgo social en la penitenciaria.
Crear rutas de evacuación visible en el área de descanso de los guardias y oficinas administrativas.	Asignación de turnos equitativos.
Optimizar la infraestructura del centro penitenciario.	Dotación de elementos de protección personal a guardias para prevenir transmisión de enfermedades.
Dotar las oficinas de inmuebles adecuados para evitar enfermedades ergonómicas.	Crear espacios de recreación para guardias y presos.
Elaborar y poner en práctica un plan de emergencia contra incendio y dotar a la institución para tal fin.	Permitir que los trabajadores presenten sus quejas y tomárselas en serio.
	Identificar los riesgos y a quienes están en peligro.
	Evaluar los riesgos y clasificarlos por importancia.

Para la Universidad

Incluir dentro la práctica de seguridad laboral, espacios que permitan asistir a los estudiantes al centro penitenciario, esto con el propósito de ayudar a la identificación de factores de riesgo laboral y trabajar en la disminución de estos, explorando de igual manera escenarios diferentes en los que varía la actividad laboral, enriqueciendo la ejecución de la práctica.

Incentivar a los estudiantes para que realicen investigaciones en este mismo ambiente laboral para así ayudar a la colectividad afectada.

BIBLIOGRAFÍA

AGENCIA DE INFORMACIÓN LABORAL, La crisis carcelaria y el deterioro de las condiciones laborales de la guardia del Inpec. En: Escuela Nacional sindical. Marzo, 2016

ALBINAGORTA JARAMILLO, Jorge, et al. Manual de salud ocupacional. Ministerio de salud. Lima, Perú. 2005. p.20.

ALVARRACIN, Wilson. PIÑA, Zaida Y SIGUENCIA, Flor. Exposición a procesos peligrosos laborales del personal de servicios generales del área de hospitalización del hospital Vicente Corral Moscoso, Cuenca 2012. Tesis. Cuenca. Universidad de Cuenca. Facultad ciencias de la salud. Departamento de Enfermería, 2013. 133 p.

ARTILES, Antonio Martín. Manual De La Sociología Del Trabajo y De Las Relaciones Laborales. Delta Publicaciones, 2007.

AVENDAÑO, Gudilfredo. Cárcel Las Mercedes de Montería no resiste un preso más. En: El Tiempo. Montería. 6, noviembre, 2013. Archivo digital.

BRAVO-YÁÑEZ,C. y JIMÉNEZ-FIGUEROA,A. Bienestar psicológico, apoyo organizacional percibido y satisfacción laboral en funcionarios penitenciarios de Chile. En: Revista Española De Sanidad Penitenciaria. vol. 13, no. 3

BRINGAS, Carolina. PÉREZ, Beatriz y RODRÍGUEZ, Francisco. Burnout y Salud como predictores del Clima Emocional Penitenciario. Estudio en una muestra de funcionarios de prisión. En: Revista de Psicología - Universidad Viña del Mar. 2014, vol. 3, no. 6, p. 8-23.

COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA. LEY 65 DE 1993 (19, agosto, 1993). Por la cual se expide el Código Penitenciario y Carcelario. Diario Oficial 40999 de agosto 20 de 1993.

COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 1709 de 2014 (20, enero, 2014), Por medio de la cual se reforman algunos artículos de la Ley 65 de 1993, de la Ley 599 de 2000, de la Ley 55 de 1985 y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial 49039 de enero 20 de 2014.

COLOMBIA, CONSTITUCIÓN POLÍTICA. Artículo 25. (4, Julio, 1991). Capítulo 1. De los derechos fundamentales. Bogotá D.C.

COLOMBIA, MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO, FECOSPEC. Acuerdo laboral entre el Gobierno Nacional y los sindicatos del INPEC. Bogotá D.C. 9 de enero de 2015.

COLOMBIA, PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA. Decreto 2160 de 1992. (30, diciembre, 1992). Por el cual se fusiona la Dirección General de Prisiones del Ministerio de Justicia con el Fondo Rotatorio del Ministerio de Justicia. Diario Oficial No. 40.703 de 31 de diciembre de 1992.

COLPRENSA. Logros del acuerdo entre el Gobierno Nacional y el Inpec. Manizales, Caldas 2015. [citado 15 septiembre 2016]. Disponible en: <http://www.lapatria.com/politica/logros-del-acuerdo-entre-el-gobierno-nacional-y-el-inpec-166771>.

CUBILLA, Waldemar. De las relaciones sociales intramuros. En: IDaeS, Universidad Nacional de San Martín. [on line] Argentina.

DEL RIO PORTILLA, Irma. Estrés y sueño. En: Revista Mex Neuroci. 2006. vol. 7, no. 1, p. 15-20 Disponible en: http://www.imbiomed.com.mx/1/1/articulos.php?method=showDetail&id_articulo=34973&id_seccion=1130&id_ejemplar=3607&id_revista=91

DURÁN, María Auxiliadora; DÍAZ, M^a José Rius y LLAGAS, José Enríquez. El stress asistencial («Burnout») en los funcionarios de prisiones. En: BOLETÍN CRIMINOLÓGICO. no. 26.

INPEC. Informe estadístico mayo 2014. Bogotá, D.C., Oficina Asesora de Planeación Grupo Estadística, junio, 2014.

ITURRALDE, Manuel. Las prisiones colombianas: un problema de todos. En: Revista Semana. Septiembre, 2011, edición 29.

KALINSKY, Beatriz. El ámbito laboral del agente penitenciario. En: Runa. Buenos Aires, Argentina. 2008. Vol. 28. p. 47. ISSN: 0325-1217.

LEKA, Stavroula. GRIFFITHS, Amanda. COX, Tom. La organización del trabajo y el estrés. Reino Unido. OMS. 2016. Serie protección de la salud de los trabajadores: 3.

MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCION SOCIAL, INSTITUTO NACIONAL DE SALUD, INPEC. Lineamientos generales para la vigilancia y control de eventos en salud publica en establecimientos penitenciarios y carcelarios. Bogotá D. C. 2012.

MONTERO-MARÍN, Jesús. GARCÍA-CAMPAYO, Javier. A newer and broader definition of Burnout: Validation of the Burnout Clinical Subtype Questionnaire (BCSQ-36). En: BMC Public Health. Junio, 2010. vol. 10, no. 302.

NAVIA, José. La crisis de la guardia carcelaria. En: El Tiempo. Bogotá D.C. 21, marzo, 2004. Archivo digital.

OSORIO, Diana y URREGO, Johana. Factores sociales de riesgo presentes en el personal de guardia del INPEC, que laboran en el establecimiento penitenciario de alta y mediana seguridad de Itagüí. Trabajo de grado trabajo social. Bello. Corporación Universitaria Minuto De Dios. 2013. 150 p.

PIZARRO, Adonai, P. Estrés en funcionarios penitenciarios. En: Revista de estudios criminológicos y penitenciarios. Agosto, 2008. no. 12, p. 91-105. ISSN 0717-5744.

ROBAINA AGUIRRE, Caristina y SEVILLA MARTINEZ, Deborah. Epidemiología de las enfermedades relacionadas con la ocupación. En: Revista cubana de medicina integral. Jilio-agosto, 2003. vol 19, no. 4. ISSN 1561-3038. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252003000400010

RODRIGUEZ, Reynaldo. Síndrome de Burnout en guardianes penitenciarios, Bucaramanga, Colombia, 2013. En: Revista Colombiana de psiquiatría. Julio, 2014. vol. 43, No. 3. p.146–153. ISSN 0034-7450.

SIERRA-TORRES, Carlos. VERNAZA-PINZON, Paola. Dolor Músculo-Esquelético y su Asociación con Factores de Riesgo Ergonómicos, en Trabajadores Administrativos. En: Revista de Salud Pública. Noviembre, 2005. vol. 7. no. 3, p. 318-324.

STANDING y HERNÁNDEZ. Declaración de la OIT 2008, Citado por PEREZ MIRANDA, Mónica, et al. Panorama educativo de México. Indicadores del sistema educativo nacional. educación básica y media superior México, 2013. Ed 1. p.315. ISBN: 978-607-7675-55-6.

SURWIT, Richard. Diabetes tipo 2 y estrés. En: Diabetes Voice. Diciembre, 2002. vol. 47, no. 4, p. 1-3.

TAPIAS, Angela, SALAS, Irene y SOLÓRZANO, Carlos. Descripción de las estadísticas de problemáticas psicosociales en guardianes penitenciarios de Colombia. En: Revista Suma psicológica. Marzo, 2007. vol. 14, no. 1, p. 7-22. ISSN 0121-4381.

SERRANO, Nidia. Huelga de hambre en cárcel Las Mercedes de Montería. En: Diario El Universal. Montería. 17, marzo, 2016.

VICENTE-HERRERO, Ma Teófila, et al. Síntomas respiratorios de rinitis y asma en población laboral española. En: Rev Med Inst Mex Seguro Soc, 2014, vol. 52, no 1, p. 50-9. Disponible en: https://scholar.google.es/scholar?q=rinitis+y+asma+trabajador&btnG=&hl=es&as_sdt=0%2C5

ANEXOS

ANEXOS

ANEXO A. ENCUESTA

OBJETIVO: Exponer el punto de vista que tienen los trabajadores de la cárcel las Mercedes, en cuanto a las actividades que desempeñan en su puesto de trabajo y el manejo que estos le dan a las situaciones externas e internas que influyen directamente en su desempeño laboral.

FECHA:

LUGAR:

CARGO:

1. EDAD. <i>*Marque con una equis (x) el rango de edad a la que pertenece</i>		
<= 18-32 años.____		
33-48 años.____		
49-62 años. ____		
2. GENERO. <i>*Marque con una equis (x) el género al que pertenece.</i>		
Femenino____		Masculino____
3. RAZA. <i>*Marque con una equis (x) la raza a la que pertenece.</i>		
Mestizo____		Afrodescendiente____
Indígena____		Blanco____
4. NIVEL DE ESCOLARIDAD. <i>*Marque con una equis (x) su grado de escolaridad.</i>		
Bachillerato____	Técnico____	Universitario____
Otro____		

5. TIEMPO LABORADO EN EL CENTRO PENITENCIARIO. <i>*Marque con una equis (x) el tiempo que lleva trabajando en la institución.</i>		
<5 años____	5-10 años____	>10años____
5. CUANTOS DIAS A LA SEMANA LABORA. <i>*Escriba los días que labora semanalmente.</i>		
7. HORAS DURANTE EL TURNO DE TRABAJO. <i>*Escriba cuantas horas tiene su turno de trabajo e indique hora de inicio y hora de finalización.</i>		
Horas____	Hora de Inicio____	Hora de Fin____
8. TIENES BUENAS RELACIONES CON SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO. <i>*Marque con una equis (x) la respuesta correcta.</i>		
Si____	No____ ¿Por qué?	
9. TIENE BUENAS RELACIONES CON SUS SUPERIORES. <i>*Marque con una equis (x) la respuesta correcta.</i>		
Si____	No____ ¿Por qué?	

10. VÍCTIMA DE AGRESIÓN POR PARTE DE UN COMPAÑERO O JEFE DE TRABAJO. <i>*En caso de ser positiva diga en que situación.</i>	
Si____ ¿Cuál?	No____
11. VÍCTIMA DE AGRESIÓN FÍSICA O VERBAL POR PARTE DE LOS RECLUSOS. <i>*En caso de ser positiva diga en que situación.</i>	
Si____ ¿Cuál?	No____
12. SATISFACCIÓN CON LAS CONDICIONES DE TRABAJO. <i>*Marque con una equis (x) la respuesta correcta.</i>	
Si____	No____ ¿Por qué?
13. PRESENTA SITUACIONES QUE AFECTEN SU RENDIMIENTO LABORAL <i>*Marque con una equis (x) la respuesta correcta</i>	
Si____	No____

¿Cuál?	
14. TIENE SITUACIONES ESTRESANTES QUE AFECTEN SU TRABAJO <i>*Marque con una equis (x) la respuesta correcta</i>	
Si____ ¿Cuál?	No____
15. TIENE ALGUNA AFECCIÓN DE LA SALUD QUE SE RELACIONE CON SU ACTIVIDAD LABORAL. <i>*Marque con una equis (x) la respuesta correcta.</i>	
Si____ ¿Cuál?	No____
16. HA PENSADO EN LA IDEA DE RENUNCIAR A SU EMPLEO <i>*Marque con una equis (x) la respuesta correcta</i>	
Si____ ¿Por qué?	No____

ANEXO B. GUÍA DE OBSERVACIÓN

OBJETIVO: Identificar factores que influyen negativamente en el ambiente laboral de los trabajadores de la cárcel las mercedes, mediante la observación de sus labores realizadas en el trabajo.

<i>Ambiente Laboral</i>				
	DRAGONEANTES		ADMINISTRATIVO Y PERSONAL DE SALUD	
ACTIVIDAD	APLICA		APLICA	
	SI	NO	SI	NO
Alto nivel de peligrosidad en su puesto de trabajo.	✓			✓
Interacción directa con los reclusos.	✓			✓
Conflictos ocasionales con equipo de trabajo.		✓		✓
<i>Actitud hacia el trabajo</i>				
	DRAGONEANTES		ADMINISTRATIVO Y PERSONAL DE SALUD	
ACTIVIDAD	APLICA		APLICA	
	SI	NO	SI	NO
Siente que su labor es valorada socialmente.	✓		✓	
Satisfacción		✓		

laboral.			✓	
Factores organizacionales				
	DRAGONEANTES		ADMINISTRATIVO Y PERSONAL DE SALUD	
ACTIVIDAD	APLICA		APLICA	
	SI	NO	SI	NO
Custodia el número de reclusos reglamentario.		✓	NO APLICA	
Labora más de las horas estipuladas en su horario de trabajo.	✓			✓
Remuneración de horas extras.	✓		✓	
Factores sociales y familiares				
	DRAGONEANTES		ADMINISTRATIVO Y PERSONAL DE SALUD	
ACTIVIDAD	APLICA		APLICA	
	SI	NO	SI	NO
Conflictos familiares relacionados con el trabajo.	✓		✓	
Apoyo en la toma de decisiones.	✓		✓	

<i>Dotación y uso de herramientas de trabajo</i>				
	DRAGONEANTES		ADMINISTRATIVO Y PERSONAL DE SALUD	
ACTIVIDAD	APLICA		APLICA	
	SI	NO	SI	NO
Dotación de elementos de protección personal		✓		✓
Herramientas adecuadas para el desempeño de la labor.		✓		✓
<i>Asistencias laborales</i>				
	DRAGONEANTES		ADMINISTRATIVO Y PERSONAL DE SALUD	
ACTIVIDAD	APLICA		APLICA	
	SI	NO	SI	NO
Incapacidad laboral.	✓		✓	
Abandono del puesto de trabajo.		✓		✓

ANEXO C. PERMISO PARA INGRESO AL PENAL A REALIZACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.



UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA
PROGRAMA DE ENFERMERÍA
COORDINACIÓN DE INVESTIGACIÓN Y EXTENSIÓN

Rumbo a la
**ACREDITACIÓN
INSTITUCIONAL**

Montería, 17 de Febrero de 2016

Señor director del Reclusorio Las Mercedes.

Dr. Sebastián Espinosa Díaz.

Asunto: Petición para acceder al reclusorio Las Mercedes, con el propósito de realizar trabajo de investigación sobre deserción laboral en los trabajadores del reclusorio las mercedes.

Mediante la siguiente carta nos permitimos solicitar respetuosamente el acceso al Penal las Mercedes (en fechas que serán establecidas más adelante) con el propósito de realizar un trabajo de investigación, en conjunto con los trabajadores de la estancia en mención, con el fin determinar los factores de riesgo asociados a la deserción laboral y de esta forma establecer medidas correctivas y preventivas, las cuales contribuyan a disminuir el impacto negativo en el entorno de los mismos.

Atentamente

Estudiantes de la Universidad de Córdoba
Programa de Enfermería - VII semestre.

Celia Moreno Puentes
17/02/2016

Aura V. Pérez Peña
Aura Vanessa Pérez Peña.
CC. 1.067.925.322

Maria Margarita Montes Cogollo
Maria Margarita Montes Cogollo
CC. 1.067.929.589



Comprometida con el desarrollo regional

Carrera 6ª. No. 76-103 Montería NIT. 891080031-3 - Teléfono: 7860300 - 7860920 - 7860381
www.unicordoba.edu.co